

***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: ANTESEDEN DAN
KONSEKUENSI***
(Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**LUTFIANA NUR AZIZAH
NIM: 15820086**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: ANTESEDEN DAN
KONSEKUENSI**

(Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

LUTFIANA NURAZIZAH
NIM: 15820086

DOSEN PEMBIMBING:

Dr. Misnen Ardiansyah, SE, M.Si., Ak, CA.
NIP: 19710929 200003 1 001

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu energi terpenting yang dapat meningkatkan kinerja di suatu perusahaan. Dalam mengukur kinerja karyawan, diperlukan beberapa faktor antara lain; disiplin kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel independen, variabel intervening, dan juga variabel dependen. Variabel yang digunakan adalah variabel disiplin kerja dan komitmen organisasional sebagai variabel independen, *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening, dan kinerja sebagai variabel dependen. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *random sampling*. Sampel yang diperoleh sebanyak 58 responden. Teknis analisa yang digunakan adalah SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap OCB, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui OCB sebagai variabel penghubung, namun komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui OCB sebagai variabel intervening.

Kata kunci: disiplin, komitmen, *organizational citizenship behavior* (OCB), kinerja.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lutfiana Nur Azizah

NIM : 15820086

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Organizational Citizenship Behavior: Anteseden dan Konsekuensi (Studi Kasus pada Bank Muamalat KC Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 13 Rajab 1440

20 Maret 2019

Penyusun



Lutfiana Nur Azizah

NIM. 15820086

SURAT PERSSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Lutfiana Nur Azizah

Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Setelah menimbang, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Lutfiana Nur Azizah

NIM : 15820086

Judul Skripsi : “*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT KC YOGYAKARTA)*”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wasaalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 20 Maret 2019

Pembimbing I



Dr. Misnen Ardiansyah, SE, M.Si., Ak, CA.

NIP: 19710929 200003 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 1132/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2019

Tugas Akhir dengan judul *“ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI (Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)”*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Lutfiana Nur Azizah
Nomor Induk Mahasiswa : 15820086
Telah diujikan pada : Jum'at, 05 April 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak, CA. ACPA.
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji I

Sofyan Hadinata, SE., M.Sc.
NIP. 19851121 201503 1 005

Penguji II

Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si
NIP.19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 15 April 2019

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



Dr. H. Syarifah Mahmudah Hanafi, M.Ag.

NIP. 19670518 199703 1 003

MOTTO

“Kejarlah Akhiratmu maka dunia akan mengikutimu”

“Apapun urusanmu sertakan Allah di dalamnya”

“Jangan ragu atas segala sesuatu yang sudah menjadi ketetapan-Nya
dan sesungguhnya semua sudah ada dalam genggaman-Nya”

Lutfiana Nur Azizah (Nana~)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

IBU dan BAPAK sebagai malaikat penyemangat di kala lara dan bahagia yang
menjadi bumbu-bumbu dalam perjalanan menuju kesuksesan.

Maulana Rifki Ghozali dan Handana Hafid Asyafi'i. Kedua adik saya yang menjadi
kekuatan dalam niatan untuk segera menyelesaikan pendidikan.

Ranti (dan suaminya Ajiz), Nelly, Fahrul, Rahmad, dan mas Faid. *My childhood
friends who always support me*

Keluarga besar Mularso dan Joyo Junior

Sahabat seperjuangan Lintang, Ainun, Larasati yang selalu menemani selama lebih
dari 3,5 tahun

Kerabat KKN yang seperti keluarga Agung, Bagus, Mila, Niki, Pandan, Galih, Leli,
Ridwan yang juga sedang berjuang untuk *titlenya* masing-masing

Beserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku rector Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing, mengarahkan, memberi kritik dan saran serta memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi.

4. Sofyan Hadinata, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak, CA. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dari awal proses skripsi sampai akhir skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh pegawai Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta, Ibu Kiti, Mbak Windi.
9. Orang tua tercinta dan adik-adik tersayang, serta keluarga besar Joyo Junior dan Mularso atas doa dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis.
10. *My chillhood friends*, Ranti, Rahmad, Nelly, Reni, Fahrul, dan Mas Faid yang selalu menghibur dikala penulis hampir putus asa.
11. Sahabat lama Yuli, Ana, Qonita, Puji, Indah, Hanif, Rima, Mamat, Agung, Chrismast, dan Nova yang selalu menjadi penyemangat beserta teman-teman lain yang tidak bisa saya sebutkan.
12. Kawan seperjuangan Ainun, Larasati, Lintang, Aslam, Rifai dan lainnya yang sama-sama memperjuangkan gelar sarjana ekonomi.

13. Kerabat KKN kelompok 191 angkatan 96 yang selalu membuat tertawa dan menyenangkan hati dikala pikiran sedang kalang kabut; Agung, Bagus, Mila, Niki, Pandan, Leli, Galih, dan Ridwan serta Rafi anak pemilik rumah yang kami tumpangi selama dua bulan, tak lupa keluarga besar Padukuhan Wonolagi, Giriasih, Purwosari, Gunung Kidul.
14. Seluruh kawan-kawan Perbankan Syariah angkatan 2015.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya dan juga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya, *aamiin ya Rabbal 'alamin*

Yogyakarta, 20 Maret 2019

Lutfiana Nur Azizah
NIM. 15820086

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERSSETUJUAN SKRIPSI	v
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	7
D. Manfaat	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Total Aset Bank Muamalat Tahun 2017	2
Tabel 3.1 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Daftar Kuesioner	49
Tabel 4.2 Profil Responden	50
Tabel 4.3 Hasil <i>Output Evaluasi Outer Model</i>	51
Tabel 4.4 Hasil <i>Output Evaluasi Outer Model</i> kedua	53
Tabel 4.5 <i>Model Fit ndices</i>	55
Tabel 4.6 <i>Indirect and Total Effect</i>	57
Tabel 4.7 <i>Indirect and Total Effect with Two Segments</i>	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 3.1 Diagram Jalur	46
Gambar 4.2 Model Penelitian	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya merupakan suatu sumber energi, tenaga maupun kekuatan yang digunakan untuk menciptakan gerakan, tindakan, aktivitas, dan kegiatan. Di dalam suatu perusahaan pastinya dibutuhkan sumber daya, salah satunya sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki peran penting dalam kelancaran kegiatan suatu organisasi, seperti perbankan syariah yang saat ini mulai dikenal dan berkembang pesat di kalangan masyarakat. Salah satu kota yang memiliki kategori cukup berpotensi dalam perbankan syariah adalah Yogyakarta, di mana sebagian besar penduduknya muslim sehingga memberikan peluang yang besar dalam perkembangan bank syariah di kota ini.

Sumber daya manusia merupakan peran yang sangat penting dalam kelancaran menjalankan kegiatan di perusahaan, sehingga perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur segala sesuatu termasuk pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja yang baik. Dengan manajemen sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal. Pesatnya perkembangan perbankan syariah di Indonesia, menunjukkan bahwa perbankan syariah mempunyai kinerja yang bagus dan optimal. Salah satu bank syariah yang mempunyai kinerja optimal adalah bank Muamalat.

Kinerja yang terus meningkat pada bank Muamalat dibuktikan dengan banyaknya penghargaan yang diraih. Ada beberapa penghargaan yang diperoleh bank Muamalat di tahun 2018, antara lain; Anugrah Syariah Republika (kategori *The Fastest Growing Income Sharia Bank*), ATM bersama Award 2018 (kategori *The Best Active Terminal Bank Syariah*), *The Best Islamic Finance Institution Indonesia* dalam *Global Finance Worlds Best Islamic Finance Institution Award 2018*, *Top CSF 2018* kategori Program Pembinaan UMKM dan Koperasi, *Mobile Banking Application Best Choice Award* dalam *Infoabrand 2018*, *Best Corporate Social Marketing* dalam *Indonesia's Corporate Initiative Award 2018*, dan masih banyak lagi (www.bankmuamalat.com).

Selain dari banyaknya penghargaan yang diterima Bank Muamalat, aset yang dimiliki Bank Muamalat juga bertambah pada akhir tahun 2017. Dapat dilihat pada Tabel 1.1 meskipun pada pertengahan tahun mengalami penurunan, Bank Muamalat berhasil mengembalikan asetnya dan semakin tinggi dibandingkan sebelum mengalami penurunan. Hal tersebut membuktikan bahwa Bank Muamalat terus melakukan peningkatan guna mempertahankan perusahaan dalam mencapai kinerja yang baik.

Tabel 1.1
Total Aset Bank Muamalat Periode 2017

Periode	Total Aset
Januari	Rp53.025.666
Februari	Rp53.821.984
Maret	Rp54.828.237
April	Rp55.485.510

Mei	Rp55.857.994
Juni	Rp58.611.788
Juli	Rp57.682.778
Agustus	Rp58.185.240
September	Rp57.171.818
Oktober	Rp57.070.673
November	Rp59.412.393
Desember	Rp61.785.967

Sumber: publikasi Bank Indonesia

Melihat dari kinerja karyawan Bank Muamalat yang optimal, tentunya terdapat beberapa faktor-faktor pengaruhnya sehingga kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam perspektif Islam merupakan ketaatan terhadap ajaran atau peraturan. Al-Hasyimi (2009:37) mengatakan bahwa perilaku yang baik dan taat kepada ajaran agama merupakan suatu sikap disiplin, seperti halnya berperilaku jujur, pemberani, menepati janji, dan amanah.

Di dalam Al-Qur'an telah menjelaskan bahwa orang yang dapat menjaga ketaatan dan amanah dari orang banyak maka sudah bisa bertanggung jawab atas tugas pokoknya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Herlina (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja menjadi semakin rendah. Sedangkan Utari (2015) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja, ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, yaitu komitmen organisasional. Dengan komitmen organisasional yang tinggi, dapat membuat karyawan ingin tetap berada di dalam perusahaan tersebut dan membuat karyawan mencintai serta merasa memiliki perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Luthan (2006: 249), komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai anggota organisasi tertentu, dan keyakinan tertentu serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasional memiliki arti yang sangat penting dan lebih dari sekedar loyalitas, tetapi juga melibatkan hubungan dan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi yang berarti di dalam perusahaan itu sendiri. Perusahaan akan merasa diuntungkan, apabila komitmen

organisasional dimiliki oleh karyawan yang memiliki sifat yang lebih stabil dan lebih produktif.

Komitmen organisasi dalam Islam sangat dibutuhkan untuk mewujudkan rasa pertanggungjawaban sebagai khalifah di bumi. Dalam kehidupan berorganisasi, setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasinya. Komitmen seseorang dapat dilihat dari aktivitas yang dilakukannya. Komitmen dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan Allah SWT merupakan wujud dari sikap komitmen seorang manusia sebagai hamba Allah.

Dari hasil penelitian tentang hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan, yang dilakukan Pangestu (2014), menunjukkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Namun, Penelitian yang dilakukan Nurcahyo (2018) menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah sikap saling tolong atau suatu kontribusi individu yang melebihi peran di tempat kerja. Misalnya, dengan memberikan pertolongan kepada orang lain di tempat kerja, atau menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra. Menurut Organ (1997, dalam Titisari 2014:15) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Teori OCB modern sesuai dengan

nilai-nilai yang diajarkan Islam, yaitu keikhlasan. Ikhlas dalam mengerjakan segala sesuatu tanpa mengharap imbalan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahaddin (2013) menunjukkan bahwa *organizational Citizanship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim dkk (2015) menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan antara OCB dengan kinerja.

Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda, di mana ada yang berpengaruh maupun tidak berpengaruh, selain itu ada yang berpengaruh positif dan ada pula yang berpengaruh negatif. Dari paparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: ANTESEDEN DAN KONSEKUENSI (Studi Kasus pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Bank Muamalat?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat?
3. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap OCB pada Bank Muamalat?

4. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat?
5. Apakah OCB mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat?
6. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui OCB sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Muamalat?
7. Apakah komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja melalui OCB sebagai variabel intervening pada karyawan Bank Muamalat?

C. Tujuan

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap OCB pada Bank Muamalat.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada Bank Muamalat.
5. Untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat.
6. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening pada Bank Muamalat.

7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening pada Bank Muamalat.

D. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang bersangkutan, diantaranya:

1. Bagi Bank Muamalat

Bagi Bank Muamalat, penelitian ini dapat menjadi informasi serta bahan evaluasi dalam mengelola kinerja karyawan menjadi lebih baik di masa mendatang.

2. Bagi Prodi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi yang digunakan untuk menambah ilmu maupun sebagai referensi tambahan apabila ada peneliti lanjutan yang ingin meneliti dengan tema yang sama.

3. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu sarana untuk mengembangkan pemikiran peneliti, dan juga sebagai sarana dalam penerapan ilmu yang sudah di dapat selama berada di bangku perkuliahan.

E. Sistematika Pembahasan

BAB I : Pendahuluan, berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

- BAB II : Kerangka teori, dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar bagi penelitian ini. Dalam bab ini juga menggambarkan hipotesis dan kerangka pemikiran.
- BAB III : Metode penelitian, berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian dan metode analisis penelitian.
- BAB IV : Hasil dan Pembahasan, berisi tentang analisis data dan intepretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.
- BAB V : Penutup, berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya mengenai pengaruh disiplin kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening, yaitu komitmen organisasional.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya didapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap OCB. Hal ini berarti OCB akan meningkat apabila disiplin kerja semakin ditingkatkan. Kedisiplinan yang telah diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta sudah mampu meningkatkan kesadaran OCB pada bank tersebut.
2. Adanya pengaruh negatif antara disiplin kerja dengan kinerja. Hal ini berarti semakin rendah disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Disiplin kerja yang diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta sudah mampu mempengaruhi kinerja karyawan, namun akan mengakibatkan kinerja yang rendah apabila tingkat kedisiplinan yang diterapkan tinggi.
3. Adanya pengaruh positif antara komitmen organisasional terhadap OCB. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi OCB. Tingkat komitmen organisasional pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta sudah mampu meningkatkan kesadaran OCB pada karyawannya.

4. Adanya pengaruh positif antara komitmen dengan kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi komitmen, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Komitmen organisasional yang diterapkan pada Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta sudah mampu meningkatkan kinerja karyawannya.
5. Adanya pengaruh positif antara OCB terhadap kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi OCB maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Tingkat OCB yang diterapkan karyawan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawan.
6. Adanya pengaruh positif antara disiplin terhadap kinerja melalui OCB. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap OCB yang kemudian dapat berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan.
7. Tidak adanya pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kinerja melalui OCB. Hal tersebut berarti bahwa komitmen bukan termasuk salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB sebagai penghubung yang nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan sebelumnya, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak yang terkait atas hasil penelitian ini.

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada disiplin kerja. Dilihat dari hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang mengakibatkan semakin meningkat disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawannya. Maka, sebaiknya perusahaan mengganti peraturan yang mungkin memberatkan karyawan dalam menunaikan kedisiplinannya.

2. Bagi akademisi

Hasil *adjusted R²* pada penelitian ini sebagian perusahaan cukup rendah, untuk penelitian selanjutnya lebih baik menambahkan variabel lainnya dan juga menambah jumlah responden yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin baik kinerja maka akan berpengaruh baik pula pada karyawan. Bagi peneliti yang akan datang lebih baik melakukan uji beda dengan melakukan *initial analysis* untuk masing-masing jabatan. Selain itu, penelitian berikutnya perlu dilakukan *pilot test* untuk pengujian instrumen kuesioner sebelum kuesioner disebarkan kepada responden yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. Al-Qur'an dan terjemahan
- Al-hasyimi, A.M. 2009. *Akhlak Rasul Menurut Bukhari-Muslim*. Jakarta: Gema Insani.
- Allen, N.J. & Mayer J.P. 1991. *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resource Management Review*. Volume 1 No.1 halaman 61-89.
- Amanda, D. Y. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organisasional Citizenship Behavior (OCB) PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Universitas Jember*. Skripsi. Universitas Jember.
- As-shiddiqy, T.M.H., 2011. *Kuliah Ibadah*. Yogyakarta: Pustaka Rizki Putra.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bank Indonesia melalui <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan-keuangan/bank/bus-syariah/Default.aspx> diakses pada 2 Januari 2019 pukul 11.34 WIB
- Bank Muamalat melalui <http://www.bankmuamalat.co.id/penghargaan> diakses pada 7 Desember 2018 pukul 21.45 WIB
- Diana, Ilfi Nur. 2012. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Islam*. *Jurnal Ekonomi dan Sosial*. Jilid 1 No. 2 halaman 141-148
- Ferdinand, Augusty. 2000. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Ferine, Kiki Farida & Alex Zami. 2016. *Employee Commitment model: an Empirical Study at SME's of Bank Sumut Cordination*. *International Journal pf business and commerce*. Volume 5 No. 06 halaman 103-115.
- Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modelinng, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gunawan, dkk. 2016. The Effect of Transformative Leadership Style and Labor Discipline Toward Employes Performance with OCB Tobe Intervening Variable. *Journal of Management*. Volume 2 No. 2 halaman 1-25.
- Grasiaswaty, Novika dkk. 2016, Februari. *Adaptasi Alat Ukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Peer Review di Indonesia*.

- Seminar Asean 2nd Phsycology & Humanity Forum UMM. Universitas Indonesia.
- Hair, J.F., dkk. 1995. *Multivariate Data Analisis (Fourt Ed.)*. New Jersey: Prentice Hall.
- Haryanti, Rosita Edy dkk. 2014. *Analisis Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT Toshiba Consumer Products Indonesia*. Skripsi. Universitas Kristen Indonesia.
- Hakim, Wardhano & Adji Fernandes. 2017. *Moderation Effect of Organizational citizenship behavior on the Performance of Lecture. International Journal of Organization Change Management*. Halaman 1-15.
- Hasibuan, H. Melayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hasibuan, Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan ketujuh belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herlina, Elyn. 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada BPRS BDW Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Indarti, Sri, dkk. 2017. *The Effect of OCB In relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Performance. International Journal of Management Development*. Halaman 1-12.
- Jamil, Alwiyah. 2007. *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kerlinger. 2008. *Rancangan Penelitian*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Kuncoro, Mudrajad. 2000. *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah, dan Kebijakan*. UPP AMP YKPN.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk). Edisi Bahasa Indonesia. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bndung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bndung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Multitama. 2006. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Mathis, L, Robert, dan John Jackson H,. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Naharudin, Ahmad Haris. 2017. *Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung*. Skripsi. Universitas Pasundan.
- Newland, S. 2012. *Organizational Citizenship Behavior-Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization: Does the Underlying Motive Matter?. Kentucky: The Faculty of the Department of Pshychology Western Kentucky University, Paper 1159*.
- Novelia, Mery, dkk. 2016. Pengaruh Komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior*. (OCB) terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 38 No. 2 halaman 71-78.
- Nugroho, Andri Budhi. 2012. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Konveksi IV PT. Dan Liris di Sukoharjo*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurchahyo, Wahyu. 2018. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Karanganyar)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurhalim, Firman, dkk. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Artikel Ilmiah Universitas Jember.
- Pangestu, Anita Ayu. 2014. *Pengaruh Kepuasan dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Pawirosumarto, Suharno, dkk. 2016. Factor Affeting Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*. Volume 59 halaman 1-25.
- Putri, Yumna Dalian & Hamidah ayati Utami. 2017. Pengaruh *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 46 No. 1 halama 27-34.
- Rahiddin, Muhammad. 2013. Pengaruh Moral dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Kerinci. Artikel Program Pascasarjana Universitas Bung Hatta.

Ratunuwu, Hiskia Jonest, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Volume 3 No. 3 halaman 81-89.

Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior (Terjemahan)* Jilid 1 Edisi Kedelapan. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Pretice Hall

Robins, S.P & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta: Salemba.

Rohmah, F. 2011. *Konsep dan Metode Penanaman Nilai Amanah dalam Al-Qur'an (Studi Tematik Ayat-ayat Amanah)*. Tesis. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Salim, Agus. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional, Kinerja dan Turnover Intention pada Karyawan di PT. INDOSPRING*. Skripsi. Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

Sholihin, Mahfud dan Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset.

Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.

Solimun, Adji Achmad Rinaldo Fernandes, Nurjannah. 2017. *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Strukturan (SEM) pendekatan WarpPLS*. Malang: UB Press.

Sugiyono. 2011. *Statistic Untuk Penelitian*. Cetakan Kedelapan. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.

Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA* volume 1. Hal 782-790.

Titisari, Purnamie. 2014. *Peran Orhanizational Citizanship Behavior (OCB)*. Jember: Mitra Wacana Media.

- Tsai, Tracy Tsui-Hsu & Arthur Jing Lin. 2014. Do Psychological Contract And Organizational Citizenship Behavior Affect Organizational Performance In Non-Profit Organizations?. *Chinese Management Studies*. Volume 8 halaman 397-417.
- Umar, Husein. 2002. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utari. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Wonogiri)*. Tesis. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Wursanto. 2004. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Yudiasra, Putu Pande. 2015. Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, *Turnover* terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 12 No. 1 halaman 156-172

CURICULUM VITAE

A. DATA PRIBADI

Nama : Lutfiana Nur Azizah

Jenis kelamin : Perempuan

TTL : Klaten, 23 April 1997

Alamat : Gono 017/006, Dalangan, Tulung, Klaten

E-mail : ltfiazzh@gmail.com

No HP : 08729908323



B. RIWAYAT PENDIDIKAN

JENJANG	NAMA SEKOLAH	TAHUN
TK	TK ABA Gono	2001-2003
SD	MIM Pondok Karanganom	2002-2009
SMP	SMP N 1 Karanganom	2009-2012
SMU	SMK N 1 Boyolali	2012-2015
S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	2015-2019